

中国科学院关于推进结构性调整 深化改革若干问题的指导意见*

(一九九五年三月三十一日)

一、抓住机遇,加快结构性调整步伐

加速科技事业发展,促进经济与社会的进步,是科技体制改革的根本目的。十多年来,我院自觉、积极、主动地进行了改革实践,推动了科技事业的发展,积累了改革经验。但是,过去的改革多是在旧的体制结构下调整运行机制。随着改革的深化,旧体制的制约已成为当前改革的主要问题。因此,积极稳妥地进行结构性调整,构筑新的结构框架,逐步解决旧体制遗留的问题,是深化科技体制改革,促进科技与经济的有机结合,保证实现我院发展目标的关键。为此,院决定实施以优化学科布局、调整研究机构、转换运行机制、改善队伍结构、完善支撑体系为基本内容的结构性调整,以构筑起符合科技和经济发展规律、适应市场经济环境、适应 21 世纪经济和社会发展的新型科技体制。

我国社会主义市场经济体制尚在发育阶段;国家对科技发展规模与格局的调整尚须在改革中进一步明确;科技投资的强度严重不足,投资体制尚不完善;历史遗留负担过重,支撑体系的社会化还难以全面推进,等等。这些社会因素增加了结构性调整的风险和难度,决定了结构性调整的渐进性。在这样的客观环境下,我院的结构性调整大体上可分三步走:第一步,“九五”前期,完成学科布局,调整研究机构,转变运行机制,优化人员结构,实行全方位开放,构筑起新结构框架的雏形;第二步,“九五”期间,在支撑条件逐步实现社会化、科技投资体制趋于合理化的基础上,完善运行机制,实现人才代际转移,基本实现构筑新的结构框架的任务;第三步,2000 年以后,在新结构下,进行对社会变革的自适应性的结构调整,促进科技事业与社会的协调发展。

结构性调整要本着实事求是、开拓创新精神,坚持自主、积极而稳妥的原则。要鼓励不同研究所、不同学科体系根据各自特点和条件,积极创造适合自身发展的新模式、新机制,并保持和加强全院的整体有序性。要充分调动和发挥广大职工改革的积极性和创造性,保证结构性调整沿着正确的方向健康发展。全院各部门、各级领导和广大职工要进一步解放思想,转变观念,抓住机遇,创造条件,加快结构性调整步伐,促进我院各项事业的全面发展。

二、深化改革,构筑新的结构框架

构筑新的结构框架,是结构性调整的基本问题。我院新结构框架的宏观特征是:由一批全

* 本文略有删节——编者

国最高学术水平的科学家组成的学部;一批具有国际先进水平、对国内外开放、联合的自然科学与高新技术研究和开发实体;一批与院有明确、规范资产关系的高技术企业。它们之间相互联系,形成有利于科学发展与技术创新、有利于科技与经济结合、动态发展的有机体系。体现这个宏观特征的结构格局应是:

(一)在总体上把我院建成高水平的科学研究基地、人才培养基地和促进高技术产业发展基地。科学研究基地包括基础性研究、高新技术创新和技术攻关、社会公益研究等组成部分。作为国家自然科学与高新技术综合研究中心,中国科学院要成为国家科学研究的主要基地和国家高新技术创新和技术攻关的中坚力量。作为高级科技人才培养基地,要充分发挥我院高级专家众多、学科门类齐全、科研实力雄厚、学术环境良好的独特优势,培养博士、博士后等高级科技人才,造就国内外有影响的学术带头人,向社会输送高层次的科技人才,甚至成建制地转移科技力量。作为促进高技术产业发展基地,包括社会公共技术研究、高新技术开发研究体系,并在其周围辐射出高新技术产业群。

(二)在研究与开发工作上,按照四大体系,即“基础性研究体系,为社会持续发展进行资源、环境、生态研究的体系,解决经济建设和社会发展中关键性、战略性和综合性科技问题的应用研究发展体系,从事高新技术开发、实现科技成果转化、促进高新技术产业形成和发展的体系”进行布局。

(三)在组织体制上,继续实行“院所两级、所为基本单元”的管理体制。要增强和完善研究所作为科研事业法人的自我发展、自我约束的能力。研究所要调整微观组织模式和运行机制,增强活力。根据学术方向、社会功能、微观组织模式的差异,把研究所区分为基础型研究所、应用发展型研究所、社会公益型研究所、综合型研究所等类型。

(四)在经费投入结构上,建立适应多元化投资来源的竞争性预算体制,以争取国家、地方、企业等多渠道支持为主,扩大我院的资源总量。可由院调控的资金主要用于催化、强化重点科研工作,激励科技人员的竞争意识,提高全院对外竞争能力。

现阶段结构性调整有以下五方面的基本任务:

(一)根据科技发展趋势、国家经济发展与社会进步的需求和自身实力,从实际出发,审定发展方向,选择优势领域,调整学科布局,科学地制订发展规划。要按院、所两级制订科技攻关和“九五”发展规划,选好重点,做好纵深部署,优化科技资源配置,在形成研究所科技发展实力的基础上,加强调控,充分发挥全院的综合优势。

(二)以研究所为依托,变革微观组织模式,调整研究机构,建立新的运行机制,是现阶段结构性调整的主要任务。微观组织模式包括基础性研究、高新技术创新与技术攻关、开发研究、高技术企业等四种。

1. 稳定精干队伍,支持前沿创新,切实加强基础性研究。

要切实解决依然存在的课题分散、低水平重复、体系封闭、缺乏活力等问题,强调研究工作的前沿性、学术思想创新性、研究队伍的精干化、运行机制的开放、流动、联合和竞争性,争取国家高强度的稳定投入。基础性研究将由一批以基础研究为主的高水平研究所承担,其中包含:

(1)若干个开展多学科交叉研究的科学研究中心;(2)一批重点实验室、开放实验室;(3)少数以大型科研装置为基础的大科学研究基地;(4)完善的资源、环境和生态台站网络系统,初步形成科学技术先进、具有我国特色并与国际接轨的完整的监测研究和示范体系;(5)为青年人

才脱颖而出创造良好环境的青年实验室。

基础性研究的各组织模式,都要实行开放、流动、联合、竞争的运行机制。要制订评价标准,严格评审程序。要按少而精的原则控制编制,编制内的研究岗位可相对稳定,研究人员合理流动,研究课题适时更新。重点实验室、开放实验室要实行按绩效优胜劣汰的评价制度。

基础性研究应取得国家拨款的稳定支持和项目基金支持。院鼓励研究所承接国家、地方、企业等多层次的基础性研究任务。“九五”计划初期基础性研究的支持强度要力争达到人均每年5万元,以后逐年增加。对若干新领域,对尚未引起国家重视的若干重要课题,对崭露头角的年轻人才,院将视实际需要和财力状况,划拨预研经费予以支持。要择优支持一批自由选题,提倡探索性研究和学科交叉研究,创造有利于人才成长的学术环境。

2. 要加强高技术创新和重大技术攻关的基地建设。除承担高技术创新、重大技术攻关任务的国家重点实验室、开放实验室外,对由国家部门投资、按项目支持为主的以高技术创新和科技攻关为主要职能的其他各种模式也要给予鼓励和必要的支持。

3. 应用研究、技术开发研究与技术服务要由技术导向向市场导向转变,加速成果商品化,逐步实现良性循环,为国民经济发展服务。要进一步转变观念,在组织体系、运行机制、队伍结构等方面深化改革,加速技术开发研究的发展。院鼓励研究所面向国家、地方、行业、企业,通过竞争取得对应用与发展研究的支持。

(1)面向企业的公共技术研究和面向市场的产业化服务,包括技术转移、成果商品化、科技服务等,采取研究所、总体部、工程中心等模式,实行国家、院一次性有偿投入或贷款融资建设,按企业机制运行,逐步做到良性循环发展。

(2)继续鼓励开发研究机构以应用基础研究和人才优势作依托,以开发市场需要的科技商品为目标,采取技工贸一体化模式,按企业机制运行。

(3)“九五”期间,有计划地进行应用开发型研究所实行企业化管理、进入或转变为企业(或企业集团)、一个实体两块牌子(公司与所)、小所大公司、公司办所等组织模式的试点。

(4)鼓励研究所与法人、自然人联合兴办多种产权形式、多种经营方式、按现代企业制度规范化的科技企业。鼓励研究所吸引外资,兴办中外合资、中外合作企业。

4. 社会公益研究,凡符合国家长远发展需要、属于前沿领域的原理、方法、数据观测、分析等基础性研究,都要形成适合自身规律的组织模式和发展道路;凡属于应用技术或工程研究的亦应鼓励其按应用开发研究的发展模式进行结构性调整。

5. 高技术企业实行规范化的企业管理模式,逐步建立现代企业制度。

(1)继续鼓励高技术企业的形成与发展。鼓励有条件的科技事业单位和部门连同科技成果、科技人才及支撑条件整体转化或整体进入高技术企业。凡是院办企业、所办企业及其他企业化的部门,都应清产核资,界定产权关系,明确有限责任,规范企业财务、人事的管理体制,完善企业运行机制,建设企业文化,实行现代企业制度。企业要改善经营管理,提高经济效益,促进资产增值,保证出资者的合法权益。

(2)高技术企业要面向市场,特别要形成具有国际市场竞争能力的高技术拳头产品,调整企业产品结构,增加积累,增强竞争力,在我院周围联系和建立起适度规模的高技术企业群,增强我院高技术企业群的社会辐射性、渗透性和影响力,促进国家高技术产业的形成和发展。

(3)要在继续发展一批经营规模亿元左右的高技术企业的基础上,在生物、计算机和信息、

新材料及器件、能源与环境等领域形成3至5个在国内外有一定影响、经营规模超10亿元的高技术企业集团。

(4)要结合我院高技术企业的特点,按照建立现代企业制度的要求,积极推进企业股份制改造试点工作,用3年左右时间,基本完成我院企业的股份制改造。

(5)调整企业政策,实行以技术、人力投入为主,同产业和金融资本合作发展企业;以资产管理为基础,尽快建立规范化的有限责任制度;以效益管理为核心,建立利润回收机制。

(三)职工队伍结构调整的原则是控制规模,提高水平,优化结构。其目标是建设一支适应21世纪科技发展需要、结构合理的高水平科技队伍,并建立合理的人才流动机制,向社会不断输送高水平人才。

1. 建立高起点、强凝聚力、高流动率的人才竞争和转移机制。加强科技人员业绩考核,在严格评价的基础上,逐步过渡到全员合同聘任制,按需设岗,择优聘任,加强激励,鼓励竞争。

2. 控制总体规模,提高人员素质。要充分利用体制转换、人员分流、服务社会化和“九五”退休高峰期的有利条件,严格控制总体规模,把全院实际编制控制在适当范围以内。

3. 优化队伍结构,充实科研一线。要按科研工作实际需要和队伍年轻化的要求,调整研究人员,精干技术队伍。要压缩行政管理编制,缩减后勤服务人员,改善服务,提高效率。在队伍调整中,要注意充实一线的科学研究和技术工作力量,在严格控制规模的同时,进一步提高研究与发展实力。

4. 逐年减少固定编制,增加流动人员。流动人员主要由研究生、博士后、访问学者及短期合同聘任人员组成。今后每年招收新人的1/3左右为固定编制人员,其余为流动编制人员,力争本世纪末基础性研究人员半数左右为流动编制。应用开发研究也要采取固定和流动人员相结合的模式。

5. 积极创造条件,扶植年轻人才的成长。

——大胆启用年轻人才,研究室要有40岁以下的室主任或副主任,重大、重要课题要有35岁以下的组长或副组长。

——要充分发挥我院的所、校结合培养高层次人才的优势,加强与高等院校、大中型企业和地方的合作,取得研究生教育规模的较大发展。重点发展博士生教育,使博士生培养质量总体上达到国际水平。要逐步推行教学助理制和研究助理制。在学研究生规模要达1万人左右,其中博士生占半数。要发挥院、所、导师多方面的积极性,争取多渠道筹集经费,提高研究生的待遇。研究生的研究经费原则上应在导师的课题经费中列支,而院拨研究生经费则主要以发放奖学金、兼职科研津贴和基本生活补助,使那些优秀的硕士生和博士生能分别享受到相当于研究实习员和助理研究员的待遇。

——积极创造条件,争取博士后和继续教育的规模有较大发展。

——实施跨世纪人才培养的“321工程”,即到本世纪末,培养造就3万名左右高素质的年轻科技人才,其中15%左右具有博士学位,10%左右具有研究员级职称;2千名左右科技将才,他们应成为学术、技术带头人,科技项目的组织者;100名左右科技帅才,他们应成为国内外有一定知名度的一流科学家,是重点学科的组织指挥者。

6. 根据新的学科布局和我院发展科学技术的规划,要研究确定各类科技人员及相应的技术辅助人员、科技管理人员、企业经营人员、工程技术人员、财会法律人员、党政群干部等职工

队伍建设规划。

(四)开源节流,增强财政实力,推动科技事业发展。

1. 属于基础性科研基地的各类构成单元,均应强化竞争意识,既要争取国家事业拨款,更要通过竞争多渠道获得科研经费支持,提高投入强度。

2. 组织动员全院力量积极参与社会竞争,增加纵向课题和横向委托任务的资金来源。力争事业费外经费与科学事业费的比例每年有较大的提高。

3. 以资产所有者身份,在支持企业发展的同时,要规范企业行为,提高经济效益,提取对企业投入增值的合理回报。

4. 在提高按良性循环机制运行的部门的自我发展基础上,要逐步加大事业费向基地建设、前沿和优秀人才扶持以及奖励业绩和科研项目津贴投入的比例。

(五)按基地建设的要求,调整支撑系统的结构。

我院的支撑系统包括文献情报、计算机网络、出版印刷、科仪中心、建筑设计、技术条件、科技中介、专利事务、行政管理、各分院及研究所内后勤服务等部门。这些部门是促进科技事业发展的支撑性条件。院鼓励支撑系统在深化改革中精干队伍,转换机制,改进服务质量,提高工作效率。目前支撑系统的调整重点是:

1. 适度压缩规模,调整人员结构,提高队伍素质。注重青年人才,特别是青年技术人才的培养,建立技术水平高、结构合理的支撑体系职工队伍。

2. 调整单位性质,改革运行机制。

3. 要按照科学管理和技术职责设置岗位的原则,建设支撑系统职工队伍,改革支撑系统的人事分配制度,建立各类技术系统相应的专业技术职称评聘办法、岗位责任制、岗位培训制、考核奖惩制度,形成吸引人才、凝聚力强、促进流动的机制,逐步提高职工素质。

4. 加强支撑系统的重点建设,提高系统的功能水平,为参与社会竞争创造优良的内部环境条件。

5. 养老、医疗、待业保险制度和住房制度的改革按属地化原则,分步实施。建立养老保险储备、补充基金和大病医疗统筹基金。在全院普遍实行院、所、个人筹资建房的制度,积极推进住房制度改革,实现建房资金的良性循环,不断改善职工住房条件,逐步向住房社会化过渡。

6. 鼓励研究单位集中的地区创造条件,实行车队、食堂、后勤服务的统一管理,逐步走向社会化。

三、明确分工,加强结构性调整的组织协调

结构性调整是一项复杂的系统工程,研究所、院等各层次应明确各自的作用与任务,密切配合,形成对结构性调整的强有力的推动力量。

(一)搞好研究所的结构性调整,增强研究所的活力和竞争力,是院结构性调整的基础。各研究所都要从本所实际出发,依靠自身的实力,创造适合自身发展的新机制、新模式,逐步建立起现代研究所制度。当前,要解决以下六个问题:

1. 明确研究所的发展方向,选择优势领域,确定研究所的基本类型并制定研究所的长远发展规划和实施计划。

2. 根据研究所的类型、方向、优势领域,构筑新模式的组织单元,加快学科调整,促进人员分流。在全所整体规划、统筹安排下,逐步实现科技体系的转换和研究队伍的精干化,突出本所特色与实力。

3. 要在以所为基础竞争单元的前提下,逐步明晰研究所与所内各组织单元的关系,建立、完善相应的规范化管理办法,转变运行机制。

4. 加速研究所机关与后勤管理改革。研究所机关人数要控制在全所人员的5%—7%左右。研究所的技术条件、后勤管理部门的改革可视研究所规模的大小、任务的多少,在逐步社会化的方向引导下,采用切合实际的多种过渡性模式,加快改革步伐,提高改革实效。

5. 强化研究所独立竞争、自主发展的整体调控能力。鼓励研究所增加所长基金金额,增强全所财政调控能力并建立完整的研究所整体调控机制。

6. 建立广泛的国际、国内合作关系,以利优势互补。鼓励各研究所建立与部委、地方、企业或高校的共建、共管型管理体制,鼓励与国外的企业、组织和个人以多种形式建立科技研究与开发实体。

(二)建立院宏观调控体系,通过政策导向作用、资源配置的杠杆作用和行政调控作用,在明确划分院、所两级事权、财权前提下,形成全院在增强研究所活力基础上的整体有序的格局,提高全院竞争实力。

1. 发挥政策导向作用。

其一,建立民主化、科学化的决策机制,逐步修订、完善政策法规,使之适应改革发展要求,有利于发展目标的实现。

其二,加强学科战略和发展规划工作。根据科技发展需求、国家发展需求和我院实力,进行科研任务、科研组织、科研队伍的布局与调控,确定优先发展领域与择优支持对象。

其三,制定科学的研究所评价办法,实施研究所评价制度。评价结果作为对研究所领导班子的政绩、业绩考核和对研究所择优支持的主要依据。

2. 发挥科技资源的杠杆作用。

其一,发挥人事、分配制度的调控作用,增强科技队伍活力。

(1)进一步改革用人制度,引入竞争机制选拔各类人才,建立以合作、竞争为基础的有利于人才凝聚、成长和合理流动的新型人事制度。各工作岗位都应采取公开招聘有任期的人员,使每个人都能根据自己的能力和工作需要,找到最能发挥自己才能的位置。

(2)改革现行控制队伍发展规模的方法,变微观控制为宏观控制,既要有效地控制人员规模,又要给研究所自主调节的余地。

——按时间段控制总量并按一定比例减少固定编制,增加流动编制。

——控制各部门职工队伍结构,按岗位要求,由部门决定进入数量及条件。

——实行工资总额包干,增人增编不增钱,减人减编不减钱。

(3)改革现行的职称评聘办法,变评聘职称为岗位聘任职务。“九五”期间推行以岗位聘任为核心内容的专业技术职务聘任制,以任务定岗位,按岗位择优聘职务,根据职务定待遇。要制定科学的考核评价指标体系和公正的评价程序和方法,完善职称评审制度。

(4)改革现行管理人员晋职晋级办法,实行职员制度。管理人员亦可根据自己的情况,按照确定的条件申报专业技术职称,但不和待遇挂钩。

(5)完善现行的人才管理制度,建立公开、公平、公正的竞争机制。要给优秀年轻人压担子,通过竞争获得各种途径的支持和待遇。

(6)实行“双轨”分配模式,把国家工资作为档案工资,实际收入和任务、岗位挂钩。对研究人员实行职务工资、项目(课题)岗位津贴及业绩奖励相结合的工资制;对开发人员实行与任务、效益挂钩不封顶的工资与奖励制度。

(7)调整投资政策导向,“九五”期间更加注重对人的投入。要适度提高科研人员的劳务酬金,设立各类专项津贴,提高研究生、博士后和客座研究人员的待遇,不断改善科技人员的生活条件,力争我院科技人员收入达到当地中上水平,科技骨干人员达到当地上等水平。

其二,运用科学事业费的调控手段。除专项经费外,其余院管重点科研费均按规范化、程序化、公开化的基金办法管理和使用。

(1)建立促进科技事业发展基金,包括:基础研究催化基金;基础研究强化基金;社会发展催化、强化基金;应用发展催化、强化基金;转化贴息基金。

(2)设立研究所评价奖励、择优扶持基金。

(3)逐步建立向世行、亚行贷款的“还贷基金”。

(4)划拨各研究所的基本事业费改为所长基金。院对研究所的基本支持经费三年内数额原则不变,但今后对院属各单位事业费的增量投入和存量调整,要进一步贯彻择优支持原则,区分研究所的不同类型,与对研究所的综合评价结果紧密挂钩。

其三,适当调整基本建设费的调控原则。

——适当加大住房投资的比例,按属地化原则,加速房改步伐。加大科研基地维护、维修、危房改造、基础性设施配套及功能性改善的投资比例。

——科研建设项目投资按择优、保重、量入为出、量力而行的原则,一次性基建费与长久性维护、运行费一并计算。

——鼓励以招商引资方式,加快科研基地的基础设施改造。积极、慎重、稳妥地推行房地产合理开发经营。

其四,建立新型的国有资产管理体制。

——完善知识产权、商标保护制度,履行知识产权签约手续,落实知识产权保护责任制。

——以研究所为单位,核查有形资产,试评估无形资产,明确国有资产的总量及管理方式。

——凡交由企业部门经营、支配的国有资产,均应按其价值作为投资进行管理;凡属企业临时借用的国有资产,应办理租赁手续,明确租赁期限和兑付责任的方式。

——院逐步建立国有资产管理机构,制定国有资产管理经营办法。设立房地产管理所,受基建局委托,从清理土地证、房产证入手,加强房地产管理。严格房地产开发登记制度,优化房地产经营管理。

——建立由会计事务所、审计事务所、专利事务所、法律事务所等组成的中介机构,并与监察、审计、纪检部门有机配合,形成有效的监督机制。

3. 发挥行政调控作用。

其一,院领导应进一步明确分工和职责,加强宏观领导。

其二,分院要进一步转变职能,精减机构,提高效率。要强化分院的协调、联络和服务功能,充分发挥各分院地区的综合优势。在承担国家科学研究基地任务的同时,要创造条件成为

地方科研体系的骨干力量。具备条件的,要努力形成我院与地方政府共建分院的管理体系。各分院间要逐步形成合理的地区性布局。

其三,加强所级领导班子的建设,科学设计不同类型研究所的班子结构,提高所级班子的决策水平和领导能力。

(1)所长任期四年一届,坚持届中考核和换届考核制度。根据工作需要、群众意见和本人身体、年龄条件可以连任。在届中考核不合格和特殊情况下,可提前换届。原则上所长任职年龄不超过 60 岁。对因责任事故造成重大损失、业绩差的应予以处罚。对业绩突出的应予以奖励。

(2)根据研究所的类型,决定所长的任职条件。基础型研究所要求所长学术水平高、管理能力强。应用研究与公益研研究所要求所长综合管理能力强,学术水平较高。开发型研究所要求所长创新竞争意识强、经营管理能力强、技术水平较高。

(3)按传统考核、公开招聘、定正选副、控制职数等办法,并注重知识结构和年龄梯队结构遴选所长和配备所领导班子。要逐步实现研究所党政班子同任期、同步换届,有条件的实行所长兼任党委书记或党委书记兼任行政领导职务。

(4)全面理解所长负责制,党政密切配合,加强决策民主化与科学化。

(5)进一步明确研究所作为独立法人应承担的社会责任和对院的义务,如承担民事、经济责任,对学科发展的义务等。

(6)由院设立研究所所长岗位补贴。

(7)加强后备干部队伍建设,重点抓好主要领导人选的选拔、培养。通过各种方式,把后备干部放到重要岗位上锻炼提高,使所级领导班子的建设适应跨世纪的需要。

其四,进一步改善院机关的组织结构,转变职能,提高效率。

——按照管理科学化、高效率 and 干部年轻化的要求,适时调整院机关机构和人员结构。

——建立并逐步完善机关工作人员的考评、奖励、晋级制度,把工作业绩、业务能力和知识结构作为选拔机关干部的主要依据。加强机关干部培训,特别要增强机关干部的现代领导意识和科学决策与实施决策能力,在精干人员、转变职能、提高效率基础上,努力改善机关工作人员的生活条件。

——在增强机关凝聚力的情况下,为人员的合理流动创造条件。

(三)各业务局和职能局要在分管院领导的领导下,充分发挥对研究所的结构性调整的指导与协调作用。

1. 审定研究所的学科方向、优势领域,评定研究所的发展类型、结构形式及发展规划;

2. 确定各研究所间的学科布局 and 合理分工,避免课题分散、低水平重复,协调各研究所的社会竞争的行为,克服内耗,加强协作,增强竞争力;

3. 通过科学中心、大科学基地等方式,改善中观学科结构布局;

4. 依托大科学工程、科技攻关、重大工程任务、重大项目等,组织研究所之间、各学科之间的联合协作或实体性结构调整,为发挥多学科综合优势创造条件。

5. 主动加强与相关部委科研院所的联系,协调与我院对口研究所的关系,促进相互交流与合作。如条件成熟,可促成实现共建或共管的协同发展关系。

6. 院制定的各项结构性调整的重大政策或决定,由对口的业务局和职能局组织实施。

(四)有计划地进行结构性调整试点,以点带面,推动全院改革的深化。(略)